



Oggetto

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

R.G.N. 5018/2024

Cron.

Rep.

Ud. 10/03/2026

CC

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ADRIANA DORONZO

- Presidente -

Dott. CARLA PONTERIO

- Consigliere -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Consigliere -

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO

- Consigliere -

Dott. VALERIA PICCONE

- Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 5018-2024 proposto da:

██████████ DI ██████████ & C. S.A.S., in
persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata
e difesa dall'avvocato ██████████;

- ricorrente -

contro

██████████ rappresentata e difesa dagli avvocati

██████████;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 3393/2023 della CORTE D'APPELLO di
NAPOLI, depositata il 09/10/2023 R.G.N. 457/2023;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
10/03/2026 dal Consigliere Dott. VALERIA PICCONE.

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 3393/2023, pubblicata il 09.10.2023, la
Corte d'Appello di Napoli ha riformato la decisione del Tribunale

2026

1191



di Napoli Nord n. 5011/2022 che aveva originariamente rigettato integralmente le domande proposte dalla lavoratrice

nei confronti della società S.A.S. aventi ad oggetto la dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimato alla lavoratrice in data 28.04.2019, nonché la condanna della datrice di lavoro al pagamento di differenze retributive.

2. La Corte territoriale, in particolare, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato alla ritenendo che la società datrice non avesse fornito prova adeguata né dell'effettività della riorganizzazione aziendale né dell'impossibilità di repace. Conseguentemente, ha condannato la società S.A.S. al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, dichiarando risolto il rapporto di lavoro.

3. La Corte d'Appello ha altresì riconosciuto il diritto della lavoratrice all'inquadramento nel II livello del CCNL Vigilanza (in luogo del IV assegnato), con condanna della appellata al pagamento delle relative differenze retributive e provvigioni. Sono state inoltre accolte le domande relative all'indennità di mensa, all'indennità di manutenzione della divisa e al rimborso per ferie non godute, derivanti dalla trasformazione di periodi di malattia in ferie che i giudici d'appello hanno reputato operata unilateralmente dall'azienda.

4. Avverso tale decisione, la società S.A.S. propone ricorso assistito da memoria affidato a dieci motivi. Resiste, con controricorso,

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. I primi tre motivi di ricorso, mediante i quali si censura il difetto di interruzione della decadenza ex art. 6 L. 604/1966,



sostenendosi la mancanza di prova certa del perfezionamento della notifica via PEC, motivi da esaminarsi congiuntamente per ragioni logico-sistematiche, sono infondati.

Numero registro generale 5018/2024

Numero sezionale 1191/2026

Numero di raccolta generale 8646/2026

Data pubblicazione 07/04/2026

Segnatamente, con il primo motivo si denuncia la violazione e falsa applicazione ex art. 360 n. 3 c.p.c. in relazione alle norme sulle preclusioni e decadenze processuali di cui agli artt. 414 e 420 c.p.c.; il secondo motivo deduce la violazione dell'art. 32 della Legge n. 183 del 2010 e dell'art. 6 della legge n. 604 del 1966, lamentando la decadenza dall'impugnazione del licenziamento; con il terzo motivo si denuncia la violazione ex art. 360 n. 3 c.p.c. in relazione all'interpretazione degli artt. 3, 3-bis e 9 della Legge n. 53/1994 e dell'art. 19 del D.M. 44 del 2011 circa le modalità di notifica via PEC.

Per quanto concerne il perfezionamento della notifica via PEC, questa Corte ha chiarito che l'onere probatorio del notificante si considera assolto con la produzione delle ricevute di accettazione e consegna. L'art. 16-sexies, d.l. n. 179 del 2012 (introdotto dall'art. 52, d.l. n. 90 del 2014) impone alle parti la notificazione presso l'indirizzo PEC risultante dagli elenchi INI PEC di cui all'art. 6-bis d.lgs. n. 82 del 2005, ovvero presso il Re.G.Ind.E. gestito dal Ministero della Giustizia. Tale disposizione depotenzia la portata dell'elezione di domicilio fisico, la cui inefficacia impone pur sempre la notificazione alla PEC del difensore domiciliatario, salvo impossibilità imputabile al destinatario.

La giurisprudenza di questa Corte (Cass. n. 17048/2017; Cass. n. 14914/2018; Cass. n. 14140/2019; Cass. n. 13532/2019; Cass. n. 1982/2020; Cass. n. 3164/2020; Cass. n. 2460/2021) conferma che l'obbligo di notificazione tramite PEC presso gli elenchi normativamente indicati attenua l'efficacia prescrittiva dell'art. 82 r.d. n. 37 del 1934.



Orbene, non v'è dubbio che la giurisprudenza di legittimità (Cfr., Numero registro generale 5018/2024
Numero sezionale 1191/2026
Numero di raccolta generale 8646/2026
Data pubblicazione 07/04/2026 sul punto, Cass. n. 2193 del 2023 richiamata da parte ricorrente, nonché Cass. Sez.Un. 05/11/2024, n. 28452) ha riconosciuto che, nel caso in cui il sistema generi, anche per causa imputabile al destinatario, un avviso di mancata consegna (nella specie, per saturazione della casella), sussista, comunque, il "più composito onere" per il notificante anche alla luce del principio della ragionevole durata del processo, di riprendere idoneamente il procedimento notificatorio presso il domicilio (fisico) eletto, in un tempo adeguatamente contenuto (arg. ex Cass., Sez. U., 15/07/2016, n. 14594, secondo cui "In caso di notifica di atti processuali non andata a buon fine per ragioni non imputabili al notificante, questi, appreso dell'esito negativo, per conservare gli effetti collegati alla richiesta originaria deve riattivare il processo notificatorio con immediatezza e svolgere con tempestività gli atti necessari al suo completamento, ossia senza superare il limite di tempo pari alla metà dei termini indicati dall'art. 325 c.p.c., salvo circostanze eccezionali di cui sia data prova rigorosa"; Cass., 19/07/2017, n. 17864, Cass., 31/07/2017, n. 19059, Cass., 11/05/2018, n. 11485, Cass., 09/08/2018, n. 20700).

Nondimeno, nel caso che qui occupa, la questione sulla ritualità non sussiste alla luce della chiara motivazione del giudice di secondo grado, il quale ha affermato essere circostanza incontestata quella dell'intervenuta consegna della PEC - versata in atti - alla parte datrice.

La Corte d'Appello ha rilevato come dalla documentazione risultasse consegnata sia alla ITL che al datore di lavoro la richiesta di tentativo di conciliazione; ricezione non specificamente contestata dalla società nella memoria di costituzione di primo grado, operando così il principio di non



contestazione ex art. 115 c.p.c. che rende pacifico il fatto impeditivo della decadenza.

Numero registro generale 5018/2024

Numero sezionale 1191/2026

Numero di raccolta generale 8646/2026

Data pubblicazione 07/04/2026

Il riferimento alla pretesa irritualità dell'ammissione del documento n. 56 non solo non tiene conto dell'art. 437 c.p.c., ma non si confronta con la ratio decidendi fondata sulla natura pacifica della consegna.

Al riguardo, va rilevato che, con la sentenza n. 5792 del 2024, le Sezioni Unite hanno stabilito che l'errore commesso dal giudice circa il contenuto oggettivo della prova (errore di percezione) trova rimedio nell'impugnazione per revocazione ex art. 395, n. 4, c.p.c., e non nel ricorso per cassazione. Nel caso di specie, non si richiede al giudice di legittimità di pronunciarsi circa la supposta erronea applicazione della normativa vigente in tema di notificazioni telematiche, in quanto fondata su un errore di giudizio, bensì su una supposta erronea applicazione di carattere percettivo in quanto fondata sull'erroneo convincimento del ricevimento della comunicazione, accertamento, questo, effettuato dal Giudice d'appello in fatto ed, al più, censurabile in sede di revocazione.

Conseguentemente, deve convenirsi con il Giudice di secondo grado ed affermare che, in applicazione della giurisprudenza di legittimità secondo cui ai sensi del riformulato art. 6 della l. n. 604 del 1966, se alla richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato effettuata dal lavoratore consegue il rifiuto datoriale - che si perfeziona, senza che occorra alcuna comunicazione alla DTL o al prestatore, con il mancato deposito presso la commissione della memoria difensiva nei venti giorni successivi al ricevimento della richiesta -, il lavoratore è tenuto a depositare, in virtù della previsione del comma 2 del citato art. 6, il ricorso al giudice nel termine di decadenza di sessanta giorni (in deroga al generale termine di 180), decorrente dal perfezionamento del rifiuto (fra le altre, Cass. n. 14057 del



2019) atteso che l'unica attività richiesta al lavoratore per impedire la decadenza è l'attivazione del procedimento conciliatorio che deve reputarsi ritualmente operata nel caso di specie.

Numero registro generale 5018/2024

Numero sezionale 1191/2026

Numero di raccolta generale 8646/2026

Data pubblicazione 07/04/2026

2. Il quarto e il quinto motivo, mediante i quali la società lamenta l'erronea valutazione circa l'effettività dell'esternalizzazione e l'adempimento dell'obbligo di ricollocamento, motivi da esaminarsi congiuntamente per l'intima connessione, non possono trovare accoglimento.

Il quarto motivo, in particolare, denuncia, ai sensi dell'art. 360 n. 5 cpc, l'omessa valutazione di un fatto decisivo quanto alla valutazione del tentativo di repechage nonché alla effettiva soppressione dell'ufficio.

Il quinto motivo censura la decisione impugnata ai sensi dell'art. 360 n. 3 e n. 5 cpc per violazione dell'art. 2697 c.c. e dell'art. 3 della legge 604 del 1966: si ritiene viziata la sentenza di appello per falsa applicazione delle norme relative al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ed al connesso onere probatorio del medesimo.

Va preliminarmente rilevata l'inammissibilità della mescolanza e della sovrapposizione di mezzi d'impugnazione eterogenei, facenti riferimento alle diverse ipotesi di cui all'art. 360, comma 1, n. 3 e n. 5, c.p.c., non essendo consentita la prospettazione di una medesima questione sotto profili incompatibili, quali la violazione di legge e l'omesso esame di fatto decisivo; una simile formulazione, infatti, mirerebbe impropriamente a rimettere al giudice di legittimità il compito di isolare le singole censure e ricercare le disposizioni utilizzabili allo scopo, attribuendo alla Corte il compito di dare forma e contenuto giuridici alle lagnanze del ricorrente (Cass. n. 3397 del 2024). Con riferimento alla dedotta violazione dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., si verte peraltro in un ambito di valutazione di fatto



sottratto al sindacato di legittimità, atteso che, fuori dall'omesso
esame di un fatto storico decisivo - non ipotizzabile con riguardo
all'esame di documenti - il controllo del vizio motivazionale è
circoscritto alla sola verifica del "minimo costituzionale"
richiesto dall'art. 111, comma 6, Cost. (mancanza di
motivazione, motivazione apparente, manifesta
contraddittorietà o perplessità) che si converte nella nullità della
sentenza ex art. 132, comma 2, n. 4, c.p.c. (Cass. n. 13428 del
2020; Cass. n. 23940 del 2017); ipotesi non ricorrente nel caso
di specie, in cui le censure appuntano su profili valutativi dell'iter
motivazionale circa la legittimità del licenziamento e l'onere di
ricollocaamento.

Risulta, infine, parimenti infondata la doglianza relativa all'art.
2697 c.c., configurabile soltanto nell'ipotesi - qui non ravvisabile
- in cui il giudice abbia attribuito l'onere della prova a una parte
diversa da quella che ne risulta gravata secondo le regole
dettate dalla norma (Sez. III, n. 15107/2013).

3. Quanto al merito delle doglianze, va rilevato come parte
ricorrente deduca non solo, con riferimento
all'esternalizzazione, di aver prodotto il contratto ma altresì
diverse fatture successive anche degli anni 2021 e 2022 al fine
di dimostrare la continuità del servizio esternalizzato
aggiungendo che il Collegio avrebbe omesso di pronunciarsi su
altri fatti portati all'evidenza del contraddittorio dalla Società e
sulla quale la stessa avrebbe anche costantemente chiesto la
prova, mai effettuata. In particolare, segnala: a) alla ██████
venne offerto un altro posto di lavoro come portiere di
sorveglianza, rifiutata dalla stessa e ciò ai fini del repechage; b)
oltre alla ██████ venne licenziato altro lavoratore, suo collega;
c) l'ufficio venne effettivamente soppresso, infatti i quattro
dipendenti addetti vennero in parte licenziati ed in parte
ricollocati per il motivo che gli stessi già disimpegnavano le



proprie mansioni in altro diverso ufficio, vale a dire quello delle gare ed appalti.

Numero registro generale 5018/2024

Numero sezionale 1191/2026

Numero di raccolta generale 8646/2026

Data pubblicazione 07/04/2026

Orbene, è consolidato l'orientamento secondo cui i requisiti di contenuto-forma ex art. 366, comma 1, n. 3, 4 e 6, c.p.c. devono essere assolti necessariamente con il ricorso, senza possibilità di rinvio ad altri atti, a pena di inammissibilità. Ne consegue che il ricorrente, là dove fonda le proprie censure su atti o documenti del giudizio di merito, ha l'onere non solo di riprodurre o riassumerne compiutamente il contenuto, ma anche di fornirne l'esatta collocazione processuale e le indicazioni necessarie alla loro individuazione nei fascicoli di ufficio o di parte (Cass. S.U. n. 34469 del 2019; Cass. n. 29093 del 2018).

5. Nella specie, parte ricorrente non indica in alcun modo come fossero state formulate le doglianze non accolte in appello né, tampoco, si premura di allegarne stralci onde appare impossibile a questa Corte stabilirne il contenuto allo scopo di poter valutare, senza incorrere in una rivisitazione del merito, inammissibile in sede di legittimità, il contenuto delle stesse e la dedotta violazione interpretativa da parte della Corte d'appello con le conseguenze in termini di inammissibilità dell'impugnativa ad essa riconnesse.

Ha osservato, quanto al licenziamento, il Giudice di secondo grado che lo stesso dovesse reputarsi del tutto sfornito di prova, quanto alla sua legittimità, sia con riguardo all'allegata esternalizzazione sia con riferimento all'onere di repechage.

6. Osserva la Corte come fossero quattro i lavoratori che svolgevano le mansioni della lavoratrice e come gli altri tre fossero stati reimpiegati in diverse mansioni mentre, senza alcuna plausibile ragione, la ████████ non era stata ricollocata in altra attività.



In particolare, la stessa era addetta a mansioni di segretaria ed in quelle mansioni la datrice non ha dimostrato di non poterla reimpiegare né ha provato di non poterla adibire alle mansioni cui, invece, erano stati adibiti gli altri dipendenti: si era limitata, la datrice, ad indicare una precedente professionalità nella contrattualistica, senza provare tale professionalità negli altri dipendenti nonché che quella fosse l'unica attività svolta dall'ufficio cui gli stessi erano stati assegnati.

Ha aggiunto, infine, che l'inquadramento della [REDACTED] era nel IV livello, con mansioni esecutive di esattrice, ma che tale ruolo e funzione non avevano formato oggetto di esternalizzazione, avendo questa riguardato esclusivamente il settore del procacciamento di affari nel quale la ricorrente non era inquadrata.

7. Ma vieppiù, secondo la Corte, il datore di lavoro non ha provato neanche l'effettiva e reale esternalizzazione del servizio cui la [REDACTED] era addetta essendo agli atti esclusivamente un contratto non registrato, non opponibile ai terzi, ma non la prova che, effettivamente, l'attività di procacciamento d'affari fosse stata attribuita ad una società esterna, mentre le fatture prodotte erano state redatte a distanza di due anni e, cioè nel 2021, per affari del 2019.

Ha concluso, sul punto, il giudice d'appello evidenziando come la società avesse effettuato otto nuove assunzioni dopo il licenziamento senza dimostrare l'incompatibilità dei profili con la professionalità della [REDACTED] e sottolineando come, in ogni caso, l'appellata società si fosse limitata ad eccepire nella memoria di costituzione l'intervenuta decadenza nonché l'inammissibilità dell'appello, nulla eccependo sul merito dell'eccepita illegittimità del licenziamento ed alle allegazioni in fatto della lavoratrice.



8. Il sesto e il settimo motivo, che contestano il riconoscimento del II livello contrattuale, non possono essere accolti.

Il sesto motivo allega, segnatamente, la violazione e falsa applicazione ex art. 360 n. 3 c.p.c. della norma di cui all'art. 2697 c.c. adducendo il mancato assolvimento dell'onere da parte dell'appellante quanto alle mansioni svolte.

Con il settimo motivo si deduce violazione e falsa applicazione ex art. 360 n. 3 cpc in relazione alle norme di cui al CCNL di settore ed in particolare la falsa applicazione del disposto dell'art. 34 del CCNL Vigilanza e Servizi Fiduciari applicato ratione temporis.

Ribadito quanto già affermato al punto 2 circa la violazione dell'art. 2697 c.c., va osservato come la Corte di merito abbia proceduto alla sussunzione del caso concreto nella declaratoria del CCNL Vigilanza, rilevando che la figura dell'agente o produttore commerciale è inquadrata, tout court, nel II livello. Accertato documentalmente che la lavoratrice operava come procacciatrice d'affari (contattando clienti e stipulando contratti), l'inquadramento nel IV livello è risultato, a parere della Corte, incoerente rispetto alla reale natura della prestazione.

In particolare, il Giudice di secondo grado non solo ha riconosciuto rilievo al tesserino di riconoscimento aziendale da cui emergeva essere la [REDACTED] agente commerciale, ma, inoltre, ha rinvenuto in atti una serie di contratti dall'appellante stipulati sulla base di un modulo aziendale che, tuttavia, veniva riempito per gli aspetti stabiliti d'intesa con il cliente che veniva contattato dalla stessa lavoratrice; ha aggiunto, inoltre, che i testi ascoltati hanno confermato che la [REDACTED] era procacciatrice d'affari.



Tale valutazione, rispettosa dell'iter previsto dal procedimento trifasico, deve ritenersi sottratta al sindacato di legittimità.

9. Gli ultimi tre motivi, da esaminarsi congiuntamente per ragioni logico - sistematiche, non possono essere accolti.

In particolare, con l'ottavo motivo si deduce, parlandosi di violazione e falsa applicazione ex art. 360 n. 5 c.p.c., in relazione alla indennità di mensa, l'omessa valutazione di un fatto decisivo ai fini della controversia con riguardo alla prova testimoniale resa.

Il nono motivo denuncia ancora la "Violazione falsa applicazione ex art. 360 n. 5 cpc circa la indennità di divisa" allegando l'omessa valutazione di un fatto decisivo ai fini della controversia.

Con il decimo motivo si denuncia, ex art. 360 n. 3 cpc, la violazione dell'art. 2697 c.c. e dell'art. 115 c.p.c. con particolare riguardo al principio di non contestazione ed all'onere della prova in relazione alla malattia ed alle ferie.

Va preliminarmente richiamato quanto già affermato al punto 2 della presente motivazione con riguardo alla necessità che la censura formulata ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., attenga ad un fatto storico e non possa in alcun caso concernere i principi che presiedono alla ripartizione dell'onere della prova ed alla valutazione della stessa.

In ordine alla dedotta violazione dell'art. 115 c.p.c., va ribadito che tale vizio è configurabile solo ove si allegghi che il giudice abbia posto a fondamento della decisione prove non introdotte dalle parti o disposte d'ufficio fuori dai limiti legali, ovvero abbia disatteso prove legali o, viceversa, attribuito valore di piena prova a elementi soggetti a prudente apprezzamento; ne consegue l'inammissibilità di censure che, pur richiamando la norma citata, mirino in realtà a contestare la maggiore o minore forza di convincimento attribuita dal giudice di merito ai diversi



elementi istruttori (Cass. S.U. n. 20867 del 2020; Cass. n. 27000 del 2016; Cass. n. 13960 del 2014).

Numero registro generale 5018/2024

Numero sezionale 1191/2026

Numero di raccolta generale 8646/2026

Data pubblicazione 07/04/2026

10. In particolare, quanto all'indennità di mensa, la Corte ha accertato che l'orario contrattuale (09-13/14-18) prevedeva un'ora di pausa, rendendo la giornata lavorativa di otto ore soggetta all'indennità poiché la pausa era prevista e la società non aveva organizzato una mensa aziendale. Ha evidenziato, al riguardo, il giudice di secondo grado come l'indennità in questione spetti se l'orario di lavoro ecceda le sei ore ma le stesse devono considerarsi comprensive dell'ora prevista per la consumazione del pasto che non integra una cesura fra due giornate lavorative, ma è integrata nella stessa giornata che, nella specie, era pari a otto ore consecutive.

Con riferimento alla indennità da manutenzione della divisa, il diritto è stato desunto dal tesserino aziendale che ritraeva la lavoratrice in uniforme, prova ritenuta prevalente rispetto alle testimonianze contrarie in quanto atta a reputare emergente *ictu oculi* la dotazione della divisa da parte della lavoratrice.

Con riferimento alle ferie, dalle buste paga è emersa la trasformazione arbitraria di periodi di malattia documentata in ferie, senza prova dell'avvenuto godimento delle stesse o di una ragione giuridica valida, a fronte di conteggi non specificamente contestati. Ha osservato la Corte che per i due soli episodi contestati dalla datrice, era emerso come non solo si fosse verificata tale arbitraria trasformazione, ma, inoltre, quei giorni non erano stati poi attribuiti come ferie né retribuiti in quanto tali; per gli altri giorni non era stata effettuata alcuna contestazione, anzi, al contrario, vi erano i certificati di malattia.

11. Deve concludersi che parte ricorrente, nel formulare le proprie censure mediante ricorso per cassazione, non si è conformata a quanto statuito dal Supremo Collegio in ordine alla apparente deduzione di vizi ex artt. 360 co. 1 nn.3 e 5 e, cioè,



che è inammissibile il ricorso per cassazione che, sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione o falsa applicazione di legge, di mancanza assoluta di motivazione e di omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio miri, in realtà, ad una rivalutazione dei fatti storici operata dal giudice di merito (cfr., SU n. 34476 del 2019).

Numero registro generale 5018/2024

Numero sezionale 1191/2026

Numero di raccolta generale 8646/2026

Data pubblicazione 07/04/2026

12. Alla luce delle suesposte argomentazioni, il ricorso deve essere respinto.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo con distrazione in favore del procuratore di parte controricorrente, dichiaratosi antistatario.

Sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma dell'art. 1 -bis dell'articolo 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002, se dovuto.

PQM

La Corte respinge il ricorso. Condanna la parte ricorrente alla rifusione, in favore del procuratore di parte controricorrente, dichiaratosi antistatario, delle spese di lite, che liquida in complessivi euro 5.000,00 per compensi e 200,00 per esborsi, oltre spese generali al 15% e accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma dell'art. 1 -bis dello stesso articolo 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, il 10 marzo 2026.

La Presidente
Adriana Doronzo

